

**Утвержден
на общем собрании работников
«22» марта 2021 года**

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
коллективного договора
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей
«Технический» имени С.П. Королева» городского округа Самара**

г.Самара

Стороны коллективного договора работодатель - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей «Технический» имени С.П. Королева» городского округа Самара в лице директора Бочкова Игоря Александровича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице представителя работников Янцен Марины Алексеевны, пришли к соглашению внести изменения и дополнения в коллективный договор учреждения от «27» августа 2018 года, зарегистрированный в министерстве труда, занятости и миграционной политики Самарской области «03» сентября 2018 года за № 390/06022018.

1. Часть первую пункта 2.4. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения».

2. Абзац первый части второй пункта 3.6. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии в соответствии с пенсионным законодательством);».

3. Четвертое предложение в пункте 5.9. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы».

4. Пункт 5.13 коллективного договора изложить в новой редакции и применим только к тем работникам, которым на текущий момент уже назначена компенсационная выплата в размере 50 рублей, фактически осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста трех лет.
«Выплаты работникам, которым в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1994 г. № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» назначены ежемесячные компенсационные выплаты до 1 января 2020 г., находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, родившимся до 1 января 2020 г., осуществляются в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 года № 1206).»

5. Раздел 5 коллективного договора дополнить пунктом 5.15. следующего содержания:

«5.15. Педагогическим работникам учреждения за руководство молодыми специалистами (наставничество), устанавливается ежемесячная надбавка в размере, установленном Положением об оплате труда (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

Указанная надбавка устанавливается приказом директора учреждения на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества)».

6. Наименование раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6. Условия и охрана труда, обеспечение пожарной безопасности».

Раздел дополнить пунктами следующего содержания:

«6.12. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в соответствии с законодательством о пожарной безопасности.

6.13. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации по пожарной безопасности, а также на основе опыта борьбы с пожарами, оценки пожарной опасности веществ, материалов, технологических процессов, изделий, конструкций, зданий и сооружений.

6.14. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, а также обучает своих работников мерам пожарной безопасности. Проводит обучение мерам пожарной безопасности работников учреждения по программам противопожарного инструктажа и (или) пожарно-технического минимума.

В образовательных учреждениях проводится обязательное обучение обучающихся (воспитанников) мерам пожарной безопасности.

6.15. Работодатель обеспечивает содержание в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускает их использования не по назначению.

6.16. Руководитель учреждения осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности на объекте в пределах своей компетенции, и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности».

7. Раздел 7 коллективного договора дополнить пунктом следующего содержания:

«7.8. В соответствии со статьей 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий

день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники учреждения, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласуются с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы».

8. Коллективный договор дополнить разделом 9 следующего содержания:

«9. Поддержка молодых специалистов

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогических работников, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогическим работникам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионными программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых педагогических работников, включая закрепление наставников за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам надбавки за работу с молодыми педагогическими работниками в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников учреждения, настоящим коллективным договором;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников, настоящим коллективным договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогических работников;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогических работников через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

9.2. Работодатель обеспечивает:

- закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения».

9. Раздел 9 коллективного договора считать **разделом 10.**

10. Пункт 10.6. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами путем размещения текстов коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на Сайте учреждения. С вносимыми изменениями и дополнениями в коллективный договор и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, работники знакомятся на Сайте учреждения в сети Интернет».

11. В части первой пункта 2.4. правил внутреннего Трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) абзац второй и третий изложить в следующей редакции:

«трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;».

12. Пункт 2.4. правил внутреннего рудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) части четыре, пять и шесть изложить в следующей редакции:

«Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

Лицо, поступающее на работу по совместительству не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась».

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета».

13. Пункт 2.5. правил внутреннего рудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) дополнить частью второй следующего содержания:

«Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки».

Часть вторую пункта 2.5. считать частью третьей.

14. Пункт 2.10. правил внутреннего рудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«На всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае если работа в организации является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».

15. Часть 19 пункта 2.13. правил внутреннего рудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«2.14. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя, с записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного

федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, а также произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении способом, указанном в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.16. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя - 63stl@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);

просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

адрес электронной почты работника;

личная подпись работника;

дата написания заявления.

2.17. Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса.

2.18. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.19. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения

последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.20. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2.21. В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки одному из его родственников под распись или высыпается по почте по письменному заявлению одного из родственников (пункт 37 постановления Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (с изменениями и дополнениями).

Трудовые книжки, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся до востребования у работодателя в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством Российской Федерации об архивном деле».

16. Абзац первый в части четвертой пункта 5.1. правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) дополнить словами «социальным педагогам».

Абзац пятый в части четвертой пункта 5.1. правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) дополнить словами «педагогам дополнительного образования».

17. В пункте 5.1. таблице режима рабочего времени в правилах внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) дополнить строками:

| Наименование должности (профессии) | Время работы | Перерыв для отдыха и питания |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Педагог дополнительного образования | По расписанию занятий | |
| Социальный педагог | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Инженер | с 8-30 до 17-00 | с 12-30 до 13-00 |
| Инженер-программист (программист) | с 8-30 до 17-00 | с 12-30 до 13-00 |
| Специалист по охране труда | с 8-30 до 17-00 | с 12-30 до 13-00 |
| Машинист по стирке и ремонту белья | с 8-30 до 17-00 | с 12-30 до 13-00 |

Абзац после таблицы в правилах внутреннего трудового распорядка

Абзац после таблицы в правилах внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

8.4. Временное переведение работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом правил, не требует внесение изменений в трудовой договор с работником.

8.5. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением работника функции дистанционно.

8.6. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

8.7. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, который должен содержать следующие сведения:

20. Правила внутреннего трудового распорядка дополнить разделом 8 следующего содержания:

«8. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

8.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

8.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

8.3. Согласие работника на такой перевод не требуется.

8.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом правил, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

8.5. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

8.6. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

8.7. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, который должен содержать следующие сведения:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 8.1. настоящих правил, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая),

послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);

- порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

8.8. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

8.9. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

8.10. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого

времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации».

21. Пункт 1.22. Положения об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору) дополнить абзацем следующего содержания:

«ежемесячная надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество)».

22. Пункт 2.2. раздела 2 Положения об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«2.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015 (двух тысяч пятнадцати) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

23. Дополнить раздел 2 Положения об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору) пунктами следующего содержания:

«2.3. Установить ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

2.4. Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества учеников в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.5. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

2.6. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка».

2.7. Выплата ежемесячного вознаграждения за классное руководство выплачивается за счет средств федерального бюджета.

24. Положение об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору) дополнить разделом 7 следующего содержания:

«7. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)»

7.1. Установить надбавку наставникам из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, закрепленным за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении в размере 100 рублей в месяц.

7.2. Указанная в пункте 7.1. настоящего Положения надбавка устанавливается приказом директора учреждения на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества)».

25. Таблицу (приложение № 1 к Положению об оплате труда) дополнить строкой о премировании

| Наименование должности, профессии | Показатели премирования | Выплаты в баллах |
|-------------------------------------|--|--------------------------------------|
| Учитель-логопед | 1. Качественное выполнение работы, направленной на максимальную коррекцию недостатков в развитии у подростков и детей. 2. Качественная и своевременная консультация родителей (лиц их заменяющих), воспитателей и других педагогических работников по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям и подросткам. 3. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей и подростков в период нахождения в учреждении. 4. Качественное и своевременное ведение необходимой документации 5. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 2 2 2 2 2 |
| Педагог дополнительного образования | 1. Высокое качество выполняемых работ. 2. Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров) 3. Наличие у детского (детско-молодежного) объединения (учебной группы) звания «Образцовый коллектив» 4. Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 процентов 5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) 6. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д. (в зависимости от уровня, но выше уровня образовательного учреждения) 7. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций. 8. Отсутствие случаев травматизма учащихся на занятиях и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника. | 2 2 2 2 2 2 2 2 |

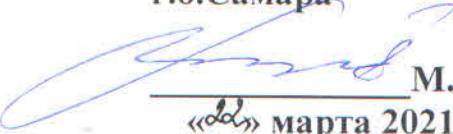
| | | |
|----------------------------|--|--------------------------------------|
| | 9. Проведение мероприятий, направленных на формирование здорового и безопасного образа жизни у детей. 10. Результаты участия работника и обучающихся в социальнозначимых проектах. | 2 |
| Социальный педагог | 1.Качественное выполнение мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждении (детей и подростков). 2. Своевременное оказание социальной поддержки и помощи подросткам и детям, реализация прав и свободы личности детей и подростков. 3.Организация различных видов социально-значимой деятельности подростков, детей и взрослых. 4. Обеспечение охраны жизни и здоровья подростков и детей в период нахождения в учреждении. 5. Оказание содействия в установлении гуманных, нравственно здоровых отношений в социальной среде. | 2 2 2 2 2 |
| Специалист по охране труда | 1. Качественный контроль за соблюдением в учреждении законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда 2. Своевременное прохождение работниками медицинских осмотров. Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты. 3. Своевременное составление отчетности по охране труда по установленным формам. 4. Своевременное обучение руководителей и специалистов по охране труда. 5. Отсутствие случаев производственного травматизма. 6. Своевременный контроль за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда. 7. Качественный контроль за обеспечением работников спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной 8.Своевременный контроль за правильным расходованием средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда | 1 1 1 1 1 1 1 1 |
| Инженер | 1.Своевременная и качественная разработка методических и нормативных документов, технической документации, а также предложений и мероприятий по осуществлению разработанных проектов и программ. 2.Своевременное проведение технико-экономического анализа, комплексного обоснования принимаемых и реализуемых решений, изыскание возможности сокращения | 1 1 |

| | | |
|----|--|---|
| | цикла выполнения работ (услуг), содействие подготовки процесса их выполнения, обеспечение необходимыми техническими данными, документами, материалами, оборудованием и т.п. | |
| 3. | Своевременное составление графика работ, заявок, инструкций, пояснительных записок, карт, схем, другой технической документации, а также установленной отчетности по утвержденным формам и в определенные сроки. | 1 |
| 4. | Оказание методической и практической помощи при реализации проектов и программ, планов и договоров. | 1 |
| 5. | Соблюдение установленных требований, действующих норм, правил и стандартов. | 1 |
| 6. | Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 1 |

17. Настоящее изменение коллективного договора вступает в силу со дня подписания его сторонами.

От работников

Представитель работников
МБОУ лицея «Технический»
г.о.Самара



М.А.Янцен
«26» марта 2021 г.

От работодателя

Директор МБОУ лицея
«Технический» г.о.Самара



И.А.Бочков
«26» марта 2021 г.